

PROPUESTA PERSONAL ABIERTA PARA LA NEGOCIACIÓN

Airbus España - Plataforma de reivindicaciones 2026-2027

RECUPERAR | PROTEGER | PARTICIPAR | RECONOCER

5.000 € Incremento lineal anual y consolidable	12% + 8% Subida general 2026 y 2027	x2 Actualización mínima de los pluses
3.000 € Paga extraordinaria de ratificación	IPC real Cláusula automática sin topes	Bradford Eliminación del índice y equivalentes

Documento de propuesta personal, abierto a correcciones, mejoras y aportaciones del conjunto de la plantilla.

MÉTODO BOEING
UNIDAD, PRESIÓN Y AMBICIÓN

Compañeros y compañeras:

Comparto esta propuesta personal desde el respeto al trabajo que están realizando los representantes de los trabajadores y a las aportaciones que puedan presentar otros compañeros. No pretende sustituir ninguna propuesta sindical ni imponerse sobre las demás. Su objetivo es aportar ideas, abrir el debate y ayudar a construir entre todos una posición negociadora fuerte, ambiciosa y beneficiosa para el conjunto de la plantilla.

El próximo acuerdo no debería limitarse a una subida salarial para 2026 y 2027. Debería permitirnos:

- Recuperar el poder adquisitivo perdido.
- Proteger nuestros salarios frente a la inflación futura.
- Participar de manera permanente en los beneficios y en la productividad generada.
- Actualizar unos pluses que llevan muchos años desfasados.
- Recuperar y mejorar el reconocimiento económico de la antigüedad.
- Mantener el plan de pensiones como una mejora adicional.
- Compensar el esfuerzo económico realizado durante el conflicto y la huelga.
- Eliminar el índice Bradford y cualquier sistema equivalente que penalice las bajas médicas justificadas.
- Recuperar derechos y mejorar nuestras condiciones laborales.

RESUMEN EJECUTIVO

5.000 € brutos anuales lineales y consolidables desde el 1 de enero de 2026.

12% de subida general en 2026 sobre el salario resultante y 8% en 2027.

Todos los pluses x2 como mínimo, con actualización automática anual.

3.000 € de paga extraordinaria de ratificación y cierre del conflicto.

Garantía del IPC real sin topes, recuperación de la antigüedad y eliminación del índice Bradford.

1. RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO

Las subidas generales de las tablas salariales de Airbus fueron:

Año	Subida general
2020	1%
2021	1%
2022	1,5%
2023	1,5%
2024	3%
2025	2%

Aplicadas de manera compuesta, estas subidas representan aproximadamente un 10,41% acumulado. Las RSI, promociones, progresiones y cambios de nivel no deben contabilizarse como subida general, porque no se aplican de manera igualitaria a toda la plantilla.

Durante ese mismo periodo, la inflación acumulada fue aproximadamente del 22,16%. Como consecuencia, las tablas salariales perdieron alrededor de un 9,61% de capacidad real de compra.

Para recuperar desde el salario actual el poder adquisitivo anterior sería necesaria una subida aproximada del 10,64%, antes de añadir la inflación de 2026 y 2027 y cualquier mejora real vinculada a productividad y beneficios.

TRES OBJETIVOS DIFERENTES

1. Recuperar lo perdido entre 2020 y 2025.
2. Proteger los salarios frente a la inflación de 2026 y 2027.
3. Conseguir una mejora real por beneficios, productividad y aumento de la carga de trabajo.

2. RESULTADOS Y SITUACIÓN DE AIRBUS

73.400 M€	7.128 M€	6.082 M€
-----------	----------	----------

Ingresos	EBIT ajustado	EBIT declarado
5.221 M€	4.574 M€	8.754
Beneficio neto	Flujo de caja libre	Aviones en cartera

Son resultados consolidados del Grupo Airbus y no exclusivamente de Airbus España, pero demuestran la fortaleza económica de la compañía, el elevado volumen de pedidos y las buenas perspectivas industriales.

La plantilla contribuye diariamente a estos resultados mediante:

- El cumplimiento de los planes de producción y el aumento de la productividad.
- La flexibilidad, los turnos y las noches.
- El trabajo en festivos y fines de semana.
- La bolsa de horas y los calendarios de saturación.
- La responsabilidad sobre la calidad y la seguridad del producto.
- El mantenimiento de licencias, certificaciones y habilitaciones.
- El incremento constante de las cargas de trabajo.

Por ello, no debemos limitarnos únicamente a recuperar la inflación. Una parte del valor y de los beneficios generados debe incorporarse de manera permanente a nuestros salarios.

3. EL MÉTODO BOEING COMO REFERENCIA

Los trabajadores de Boeing representados por IAM consiguieron en 2024:

- Un incremento salarial nominal del 38% en cuatro años.
- Subidas del 13%, 9%, 9% y 7%, equivalentes a un 43,65% acumulado por composición.
- Una paga de ratificación de 12.000 dólares.
- La recuperación de un incentivo anual con un mínimo garantizado del 4%.
- Mejoras en las aportaciones empresariales para la jubilación.

El acuerdo se consiguió después de siete semanas de huelga y en una compañía que terminó 2024 con unas pérdidas netas de 11.829 millones de dólares.

No se trata de copiar exactamente el acuerdo estadounidense, porque las legislaciones y los sistemas salariales son diferentes. Se trata de utilizarlo como referencia para demostrar que una plantilla unida puede conseguir subidas importantes, incrementos lineales y permanentes, pagas extraordinarias, protección de incentivos, mejoras sociales y compensaciones adicionales por el conflicto.

REFERENCIA PARA NEGOCIAR

Si este acuerdo se consiguió en una empresa que atravesaba pérdidas multimillonarias, Airbus, con beneficios y una cartera histórica de pedidos, tiene capacidad para realizar una oferta mucho más ambiciosa a su plantilla.

PROPUESTA ECONÓMICA

4. SUBIDA GENERAL DE LAS TABLAS SALARIALES

AÑO 2026: SUBIDA GENERAL DEL 12%

Permitiría recuperar aproximadamente el 10,64% necesario para regresar al poder adquisitivo anterior y añadir una pequeña mejora salarial real.

AÑO 2027: SUBIDA GENERAL DEL 8%

Protegería los salarios frente a la inflación de 2026 y 2027, aportaría una mejora adicional y reconocería productividad, carga de trabajo y resultados económicos.

20,96% ACUMULADO EN DOS AÑOS

Estas subidas deberán ser:

- Generales para toda la plantilla y consolidables.
- Aplicables a todos los conceptos salariales.
- No absorbibles y no compensables.

- Independientes de las RSI, promociones, progresiones, cambios de nivel y carreras profesionales.
- Con efectos económicos desde el 1 de enero de cada año.

El acuerdo deberá tener efectos desde el 1 de enero de 2026, incluyendo el pago íntegro de todos los atrasos.

5. INCREMENTO LINEAL DE 5.000 € BRUTOS ANUALES

5.000 € BRUTOS ANUALES ADICIONALES POR TRABAJADOR

Esta cantidad representaría la participación permanente de la plantilla en los beneficios, la productividad y el valor generado. No debe ser una prima puntual: debe incorporarse al salario fijo de convenio mediante las tablas o mediante un complemento lineal específico.

- Igual para toda la plantilla.
- Anual, permanente y consolidable.
- Cotizable y revalorizable.
- No absorbible y no compensable.
- Independiente de las RSI y promociones.
- Con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Orden de aplicación

1. Incorporar los 5.000 € al salario fijo con efectos del 1 de enero de 2026.
2. Aplicar sobre el salario resultante la subida general del 12% de 2026.
3. Aplicar sobre la nueva cantidad la subida general del 8% de 2027.

De esta forma, los 5.000 € quedarían plenamente consolidados y se actualizarían con las futuras subidas. La cantidad lineal beneficia proporcionalmente más a quienes tienen salarios inferiores.

Salario inicial	Tras sumar 5.000 €	Con +12% en 2026	Con +8% en 2027
35.000 €	40.000 €	44.800 €	48.384 €
45.000 €	50.000 €	56.000 €	60.480 €

Los 5.000 € no sustituyen la recuperación del poder adquisitivo. Son una mejora adicional vinculada a los beneficios y a la productividad.

6. CLÁUSULA DE GARANTÍA DEL IPC

El acuerdo debe incluir una cláusula automática que garantice que ninguna subida salarial pueda quedarse por debajo del IPC real.

- Automática, sin topes y sin limitaciones.
- Consolidable en tablas y no compensable con subidas futuras.
- Aplicable a todos los conceptos salariales y a todos los pluses.
- Con efectos desde el 1 de enero del año correspondiente.

Si el IPC superase la subida pactada en cualquiera de los años, la diferencia deberá incorporarse automáticamente al salario y abonarse con efectos retroactivos.

7. PAGA EXTRAORDINARIA DE RATIFICACIÓN Y CIERRE DEL CONFLICTO

3.000 € BRUTOS POR TRABAJADOR

El incremento lineal de 5.000 € no sustituiría una compensación extraordinaria por el esfuerzo económico y personal realizado durante la huelga.

- Reconocer las pérdidas económicas sufridas durante la huelga.
- Reconocer el esfuerzo personal y familiar y la participación en las movilizaciones.
- Vincularse a la ratificación, firma y finalización del conflicto colectivo.
- Ser independiente de las subidas y de los 5.000 € consolidables.
- Ser no absorbible, no compensable y pagadera en un máximo de treinta días.

ACTUALIZACIÓN DE LOS PLUSES

8. DUPLICACIÓN DE TODOS LOS PLUSES

Los pluses del personal de taller llevan muchos años desfasados y no reflejan correctamente el sacrificio, la disponibilidad, la penosidad y la responsabilidad que representan.

Concepto	Cantidad 2025	Propuesta mínima
Doble turno y fijo de tarde	0,97 €/hora	1,94 €/hora
Triple turno	1,16 €/hora	2,32 €/hora
Fijo de noche	1,52 €/hora	3,04 €/hora
Nocturnidad	2,71 €/hora	5,42 €/hora
Jornada especial	141,03 €/día	282,06 €/día
Línea de vuelo	0,48 €/hora	0,96 €/hora
Calendario de saturación	18,95 €/hora	37,90 €/hora
Compensación en día laborable	9,89 €/hora	19,78 €/hora
Flexible GP2-4 en día no laborable	17,63 €/hora	35,26 €/hora
Ayuda de comida de turno	3,93 €/día	7,86 €/día

TODOS LOS PLUSES ACTUALES X2 COMO MÍNIMO

La duplicación debe considerarse un mínimo inicial, porque algunos pluses continuarían siendo reducidos incluso después de duplicarlos.

- Actualización anual automática con efectos desde el 1 de enero.
- Prohibición de congelación, retraso, absorción o compensación.
- Comparación con empresas auxiliares y otras compañías del sector.
- Aplicación de la referencia más favorable cuando el valor de mercado supere el doble del plus actual.

9. PLUS PARA LICENCIAS TMA Y CERTIFICACIONES END

Las licencias TMA y las certificaciones de Ensayos No Destructivos implican formación especializada, exámenes, renovaciones, mantenimiento de competencias, responsabilidad técnica, trazabilidad y responsabilidad sobre la calidad y la seguridad del producto.

Habilitación	Propuesta inicial
Licencia TMA activa y utilizada	250 € brutos mensuales
Certificación END Nivel 2 activa y utilizada	250 € brutos mensuales
Certificación END Nivel 3 activa y utilizada	400 € brutos mensuales
Otras licencias y habilitaciones	Cantidad proporcional a su responsabilidad

- Compatibles y acumulables.
- No absorbibles y no compensables.
- Revalorizables anualmente.
- Independientes de la RSI y de la carrera profesional.
- Abonados durante vacaciones y permisos retribuidos.
- Mantenidos mientras la habilitación siga activa y sea utilizada por la empresa.

10. FESTIVOS, FINES DE SEMANA Y TRANSPORTE

Debe revisarse específicamente la compensación por trabajar sábados, domingos, festivos, festivos especiales, noches, cambios de turno, jornadas especiales y periodos de saturación.

Cuando no exista una ruta adecuada de transporte colectivo, la compañía deberá cubrir el 100% del coste real del desplazamiento mediante kilometraje actualizado, taxi, transporte contratado o un sistema equivalente.

PRINCIPIO BÁSICO

Ningún trabajador debe perder dinero por acudir a trabajar en un horario impuesto por necesidades productivas.

OTRAS REIVINDICACIONES

11. RECUPERACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD DE TyM

Propongo recuperar las condiciones de flexibilidad de TyM existentes antes de su modificación o pérdida.

- Voluntariedad siempre que sea posible.
- Preaviso suficiente y límites claros.
- Compensación económica y en tiempo.
- Prioridad en la devolución de las horas.
- Respeto a la conciliación.
- Control por parte de la representación de los trabajadores.
- Prohibición de utilizar la bolsa de horas como sustitución permanente de plantilla.

La flexibilidad debe servir para atender necesidades puntuales, no para mantener estructuralmente una plantilla insuficiente.

12. COMEDOR SIN COPAGO

Propongo que el servicio de comedor sea completamente gratuito para todas las personas trabajadoras durante su jornada.

- Eliminación total del copago.
- Igualdad entre todos los centros y turnos.
- Alternativa equivalente cuando el comedor esté cerrado.
- Compensación completa para noches, fines de semana y festivos.
- Menús adecuados y de calidad.

13. RECUPERACIÓN Y MEJORA DE LA ANTIGÜEDAD

Las tablas publicadas para 2025 mantienen un plus de antigüedad por quinquenio de 51,33 € mensuales y también recogen una aportación de previsión social por el mismo importe. Sin embargo, la situación puede ser diferente según el colectivo, la fecha de incorporación o el sistema aplicable.

OBJETIVO

Recuperar la generación y el cobro de la antigüedad para quienes la tengan congelada, sustituida o limitada.

- Recuperar la generación de nuevos quinquenios para los colectivos que hayan dejado de generarlos.
- Reconocer todos los años de servicio acumulados.
- Actualizar sustancialmente la cuantía del quinquenio.
- Abonar la antigüedad directamente en nómina.
- Mantener las aportaciones al plan de pensiones.
- Considerar antigüedad y plan de pensiones como conceptos independientes.
- Garantizar que la antigüedad sea consolidable, cotizable, actualizable y no absorbible.
- Aplicar criterios homogéneos a toda la plantilla.

ANTIGÜEDAD EN NÓMINA Y PLAN DE PENSIONES COMO MEJORA ADICIONAL

14. ELIMINACIÓN DEL ÍNDICE BRADFORD

Propongo eliminar el índice Bradford y cualquier sistema equivalente basado en la frecuencia de las bajas médicas. El cambio de nombre del sistema no deberá permitir que se mantenga el mismo mecanismo con otra denominación.

El índice Bradford o cualquier fórmula equivalente no podrá utilizarse para:

- Decidir RSI o limitar promociones y progresiones.
- Reducir incentivos o denegar cambios de nivel.
- Realizar evaluaciones de desempeño o adoptar medidas disciplinarias.
- Elaborar listas o clasificaciones individuales.
- Penalizar incapacidades temporales médicamente justificadas.

Además, se deberá:

- Garantizar la confidencialidad de los datos médicos.
- Diferenciar claramente las bajas justificadas del absentismo injustificado.
- Analizar las causas colectivas del absentismo desde la prevención.
- Mejorar la ergonomía y la adaptación de los puestos.
- Reforzar la vigilancia de la salud y la participación de los delegados de prevención.

UNA BAJA MÉDICA JUSTIFICADA NO PUEDE PERJUDICAR LA CARRERA PROFESIONAL

El objetivo debe ser prevenir enfermedades y accidentes, no culpabilizar a las personas que enferman.

15. IGUALDAD ENTRE CENTROS Y COLECTIVOS

Todas las mejoras deberán aplicarse con criterios homogéneos en los centros y empresas incluidos en el ámbito del convenio.

No se admitirán diferencias injustificadas por:

- Centro de trabajo o división.
- Turno o grupo profesional.
- Modalidad contractual.
- Fecha de incorporación.
- Jornada completa o parcial.
- Participación o no en la huelga.

Las situaciones particulares podrán requerir medidas específicas, pero nunca podrán utilizarse para dividir a la plantilla o excluir colectivos de las mejoras generales.

16. GARANTÍAS DEL ACUERDO

- Efectos desde el 1 de enero de 2026 y pago íntegro de los atrasos.
- Carácter consolidable, salvo la paga extraordinaria de ratificación.
- Prohibición de absorción y compensación.
- Aplicación a toda la plantilla incluida en convenio.
- Actualización anual automática.
- Separación absoluta de las RSI, promociones y carreras profesionales.
- Calendario concreto de aplicación y seguimiento mediante comisión paritaria.
- Información económica suficiente para la representación de los trabajadores.
- Resolución rápida de incumplimientos.
- Ninguna represalia por secundar la huelga o ejercer derechos sindicales.
- Eliminación del índice Bradford y de cualquier sistema equivalente.

RESUMEN FINAL DE LA PROPUESTA

Bloque	Reivindicación principal
Salario fijo	5.000 € brutos anuales lineales y consolidables desde el 1 de enero de 2026.
Subida general	12% en 2026 sobre el salario resultante y 8% en 2027.
Inflación	Cláusula automática de garantía del IPC real sin topes.
Conflicto	3.000 € de paga extraordinaria de ratificación y cierre.
Pluses	Todos los pluses x2 como mínimo y actualización automática anual.
Cualificaciones	Pluses específicos para TMA y END Nivel 2 y Nivel 3.
Condiciones	Revisión de turnos, noches, festivos, fines de semana y transporte.
Derechos	Flexibilidad de TyM, comedor sin copago y recuperación de la antigüedad.
Salud laboral	Eliminación del índice Bradford y de cualquier sistema equivalente.
Garantías	Igualdad entre centros, no absorción y pago completo de atrasos.

CONCLUSIÓN

No estamos pidiendo privilegios. Estamos solicitando recuperar lo perdido, proteger nuestros salarios, participar justamente en los beneficios, cobrar adecuadamente los turnos y la flexibilidad, reconocer nuestras licencias y años de experiencia, mantener el plan de pensiones sin sacrificar la antigüedad, compensar el esfuerzo realizado durante la huelga y evitar que una baja médica justificada perjudique profesionalmente a un trabajador.

Airbus tiene beneficios.

Airbus tiene una cartera histórica de pedidos.

Airbus tiene carga de trabajo.

Airbus necesita aumentar la producción.

Y Airbus necesita a su plantilla para conseguirlo.

El ejemplo de Boeing demuestra que la unidad, la presión y la ambición permiten conseguir acuerdos importantes incluso en empresas que atraviesan enormes dificultades económicas. Por ello, considero que esta propuesta es ambiciosa, pero también razonada, argumentada y defendible en una mesa de negociación.

MÉTODO BOEING

UNIDAD, PRESIÓN Y AMBICIÓN

Esta es una propuesta personal, abierta a correcciones, mejoras y aportaciones. Seguramente habrá más propuestas, y eso es positivo. El objetivo debe ser construir entre todos una plataforma fuerte y conseguir el mejor acuerdo posible para toda la plantilla.

Un saludo.

FUENTES DE REFERENCIA

- Convenios y tablas salariales de Airbus publicados en el Boletín Oficial del Estado.
- Evolución oficial del IPC publicada por el Instituto Nacional de Estadística.
- Resultados anuales de Airbus Group correspondientes a 2025.
- Acuerdo alcanzado entre IAM y Boeing en 2024.
- Resultados económicos oficiales de Boeing.